В соответствии с положениями Всеобщей декларации прав человека 1948г. среди социальных прав и свобод важное место занимает право на труд.

В Российской Федерации среди источников трудового права Конституция является основным законом, актом, обладающим высшей юридической силой, в ней закреплены Экономические, социальные и культурные права человека. Действующая Конституция РФ была принята 12 декабря 1993 г. Она является документом прямого действия и устанавливает основные положения правовой системы, закрепляет исходные начала, характерные для всех отраслей права, в том числе для трудового права.

После Конституции РФ среди законов в сфере труда важнейшим является Трудовой кодекс РФ. Это - кодифицированный источник трудового права.

Трудовой кодекс РФ был принят Государственной Думой 21 декабря, одобрен Советом Федерации 26 декабря и подписан Президентом РФ 30 декабря 2001 г. С 1 февраля 2002 г. он вступил в силу. За всю историю России это четвертый кодекс. Предыдущие акты назывались кодексами законов о труде и были приняты в 1918, 1922 и 1971 гг.

Цели трудового законодательства:

- установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан;

- создание благоприятных условий труда;

- защита прав и интересов работников и работодателей как равноправных субъектов трудового отношения;

Предметом трудового права как отрасли права является трудовые отношения, возникающие между работниками и работодателями, т.е. отношения, возникающие в связи с трудовой деятельностью людей.

При приеме на работу работодатель обязан заключить с работником трудовой договор.

Трудовой договор согласно ст.56 ТК РФ – это соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном объеме выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Трудовой договор имеет существенные условия (обязательные для включения в трудовой договор) и дополнительные условия. Изменение существенных условий трудового договора возможно только по соглашению сторон, это обязательно оформляется в письменном виде. Перевод работника на другую работу относится к существенным условиям трудового договора.

Законодательная регламентация переводов на другую работу преследует 2 цели: во-первых, обеспечить работнику право на те условия труда, которые были согласованы сторонами при приеме на работу, т.е. обеспечить стабильность трудового отношения и гарантировать трудовые права работника; во–вторых, предоставить работодателю возможности некоторого маневрирования рабочей силой, когда возникает объективная необходимость произвести перестановки работников (для замещения временно отсутствующего работника, для выполнения неотложных работ и в др. случаях.

Переводом на другую работу признается такое перемещение работника, которое сопровождается изменением существенных условий трудового договора:

- трудовой функции работника (перемещение на работу по другой специальности, квалификации, должности; поручение работы, не входящей в круг должностных обязанностей работника);

- места работы (перемещение в другую организацию или предприятие);

- местности (если организация переезжает в другой населенный пункт в соответствии с существующим административно-территориальным делением);

- иных существенных условий труда (изменение режима труда, снижение размера заработной платы, отмена льгот и т.д.), если даже такое перемещение было в пределах предприятия, без изменения трудовой функции работника.

Согласие работника не перевод в указанных случаях должно быть получено работодателем в письменной форме.

Не является переводом на другую работу и не требует согласия работника перемещение его в той же организации на другое рабочее место, если это не влечет за собой изменения трудовой функции и изменения существенных условий трудового договора.

Трудовым законодательством предусмотрено два вида переводов на другую работу: переводы на другую постоянную работу без указания срока перевода и временные переводы на другую работу, производимые на определенный срок.

Переводы на другую работу регламентированы следующими статьями Трудового Кодекса Российской Федерации:

**Статья 72.1. ТК РФ. Перевод на другую работу. Перемещение**

Перевод на другую работу - постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 настоящего Кодекса.

По письменной просьбе работника или с его письменного согласия может быть осуществлен перевод работника на постоянную работу к другому работодателю. При этом трудовой договор по прежнему месту работы прекращается (пункт 5 части первой статьи 77 настоящего Кодекса).

Не требует согласия работника перемещение его у того же работодателя на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, поручение ему работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора.

Запрещается переводить и перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

Итак, данная статья определяет, что перевод на другую работу может быть временным и постоянным. Для перевода работника на другую работу необходимо его письменное согласие.

**Статья 72.2. Временный перевод на другую работу**

По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу. Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий.

Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя допускается также в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами, указанными в части второй настоящей статьи. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

При переводах, осуществляемых в случаях, предусмотренных частями второй и третьей настоящей статьи, оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

Итак, данная статья устанавливает порядок временного перевода работника, который возможен по соглашению сторон и оформляется также в письменном виде. Срок временного перевода ограничивается одним годом, а перевода для замещения временно отсутствующего работника – выходом этого работника на работу. В случае если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставляется, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу, и перевод считается постоянным.

Часть 2 и 3 этой статьи предусматривают возможность перевода работника на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя в случае чрезвычайных обстоятельств и простоя, такой перевод не требует согласия работника, но его срок не может превышать 1 месяц.

**Статья 73. Перевод работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением**

Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья.

Если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у работодателя отсутствует, то работодатель обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности). В период отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Если в соответствии с медицинским заключением работник нуждается во временном переводе на другую работу на срок более четырех месяцев или в постоянном переводе, то при его отказе от перевода либо отсутствии у работодателя соответствующей работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 8 части первой статьи 77 настоящего Кодекса.

Трудовой договор с руководителями организаций (филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений), их заместителями и главными бухгалтерами, нуждающимися в соответствии с медицинским заключением во временном или в постоянном переводе на другую работу, при отказе от перевода либо отсутствии у работодателя соответствующей работы прекращается в соответствии с пунктом 8 части первой статьи 77 настоящего Кодекса. Работодатель имеет право с письменного согласия указанных работников не прекращать с ними трудовой договор, а отстранить их от работы на срок, определяемый соглашением сторон. В период отстранения от работы заработная плата указанным работникам не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

В данной статье более подробно урегулирован временный перевод работника по медицинским показаниям. Статья устанавливает обязанность работодателя перевести на другую имеющуюся работу работника, нуждающегося в этом по медицинским показаниям. Определены особенности временного перевода по состоянию здоровья на срок до 4 месяцев и свыше, а также последствия отсутствия работы, не противопоказанной работнику медицинским заключением, либо отказа работника от перевода.

Часть 4 статьи предусматривает особенности перевода руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров, которые нуждаются во временном или постоянном переводе по медицинским показаниям.

**Список использованной литературы:**

# Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ (ТК РФ) (с изменениями от 24, 25 июля 2002 г., 30 июня 2003 г., 27 апреля, 22 августа, 29 декабря 2004 г., 9 мая 2005 г., 30 июня, 18, 30 декабря 2006 г., 20 апреля, 21 июля, 1, 18 октября, 1 декабря 2007 г., 28 февраля, 22, 23 июля, 25, 30 декабря 2008 г.)

1. Мелихова Л.в. Основы права. Ростов н/Д: изд-во «Феникс», 2000.-416с.
2. Марченко М.Н., Дерябина Е.М. Правоведение: учеб. – М.: ТК Велби, изд-

во Проспект, 2005. – 416с.

1. Магницкая Е.В, Евстигнеев Е.Н. Правоведение: Учебное пособие. – 3-е изд. – СПб.: Питер, 2006. – 2006. – 512с.
2. Правоведение: учебник / А.В. Малько и др; под ред. А.В. Малько – 2-е изд., стер. – М.: КНОРУС, 2006. – 400с.
3. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (под ред. Гусова К.Н.). 7-е изд., перераб. и доп. - "Проспект", 2008 г.